

RESOLUCIÓN Nº 31 DE 2002 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: La Ley número 13, “Ley de Protección e Higiene del Trabajo”, de 28 de diciembre de 1977, faculta al que suscribe para que, de acuerdo con la Central de Trabajadores de Cuba y dentro del ámbito de nuestras atribuciones, dicte los reglamentos y otras disposiciones que resulten necesarias para el cumplimiento de sus regulaciones.

POR CUANTO: La finalidad que persigue la Protección, Seguridad e Higiene en el Trabajo es incrementar los niveles de calidad de vida de los trabajadores, eliminar o minimizar los riesgos de daños a los trabajadores, a la propiedad empresarial y al medio ambiente, mediante el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

POR CUANTO: Para resolver los problemas de Protección, Seguridad e Higiene en el trabajo, tenemos que evolucionar nuestros conceptos tradicionales, aplicando una política de gestión de riesgos, de la que no está exenta ninguna empresa, la cual debe estar basada en un sistema de evaluación y control de riesgos y desarrollar sus acciones mediante el principio de seguridad integrada a la gestión general de la empresa.

POR CUANTO: La experiencia en la aplicación de la Resolución número 37 de 15 de octubre del 2001, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, aconseja el perfeccionamiento de los procedimientos para la evaluación de los riesgos por las entidades.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas, y oído el parecer de la Central de Trabajadores de Cuba;

RESUELVO:

PRIMERO: Los Organismos de la Administración Central del Estado, los Consejos de la Administración del Poder Popular, las Empresas, Uniones de Empresas, Unidades Presupuestadas, Sociedades Mercantiles Cubanas, Asociaciones Económicas Internacionales, Cooperativas y demás organizaciones económicas y sociales y cualquier otra entidad laboral, están obligadas a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo presentes en las áreas y puestos de trabajo que afectan o puedan afectar la seguridad o la salud de los trabajadores.

SEGUNDO: Los jefes máximos de las entidades antes mencionadas y de sus unidades subordinadas son los responsables de exigir que se cumpla, en cada una de ellas, con la evaluación de riesgos y la elaboración de un programa para su prevención.

TERCERO: Se anexan los “**PROCEDIMIENTOS PRÁCTICOS GENERALES PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL TRABAJO**”, que forman parte integrante de esta Resolución y pueden utilizarse para el cumplimiento de lo anteriormente dispuesto, con el objetivo de contribuir a las buenas prácticas de la gestión en Protección, Seguridad e Higiene en el trabajo.

CUARTO: Se deroga la Resolución número 37 de 15 de octubre del 2001 emitida por este Ministerio.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República

DADA en Ciudad de La Habana a los

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

ANEXO

PROCEDIMIENTOS PRÁCTICOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL TRABAJO

1. La evaluación y control de los factores de riesgo se realizará teniendo en cuenta la naturaleza y características específicas de las actividades y procesos que se desarrollan en la misma.
2. Atendiendo a la estructura organizativa de la entidad, el jefe máximo deberá designar la persona o grupo de trabajo que llevará a cabo la identificación, evaluación y el control de los factores de riesgo, los que serán previamente capacitados para acometer este trabajo.
3. En todos los casos, resulta imprescindible la participación directa de los trabajadores, en especial los de mayor experiencia, y la de su organización sindical, los que aportarán sus criterios sobre los factores de riesgo presentes en cada puesto o área de trabajo, así como los posibles daños que puedan ocasionar.
4. En las entidades en que sea necesario la creación de un grupo de trabajo, el mismo deberá estar formado, como mínimo, por la persona que atiende la Protección, Seguridad e Higiene en el Trabajo, el médico, donde exista este servicio, un representante de la organización sindical (trabajador de experiencia) y el jefe directo de cada área. Podría incluirse otro personal si se considera necesario.
5. La identificación, evaluación y el control de los factores de riesgo es una tarea sistemática, la cual debe actualizarse en los casos siguientes:
 - a) cuando se realicen nuevas inversiones o remodelaciones (modificaciones en los equipos, materias primas, procesos tecnológicos, etc.);
 - b) antes de la incorporación de trabajadores con necesidades especiales;
 - c) cuando se observen pérdidas en la eficiencia de las medidas de control implantadas;
 - d) cuando la vigilancia médica y ambiental detecte deterioros de los niveles de salud de los trabajadores y del ambiente laboral;
 - e) cuando se implanten nuevas normativas o legislaciones en materia de Protección, Seguridad e Higiene en el Trabajo;
 - f) cuando se efectúen cambios en las condiciones de trabajo, que originen o puedan originar nuevos factores de riesgo; y
 - g) cuando los resultados de las inspecciones realizadas en las entidades laborales lo indiquen.
6. Para dar inicio a la identificación, evaluación y el control de los factores de riesgo es necesario contar de antemano con la información siguiente:
 - a) análisis detallado de los flujos de procesos y actividades que se desarrollan, la organización del trabajo, materias primas utilizadas, etc.;
 - b) relación de áreas y puestos de trabajo, incluyendo áreas externas (almacenes, talleres de mantenimiento, etc.);
 - c) datos estadísticos de morbilidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) de los últimos años.
 - d) resultados de exámenes médicos pre-empleo y periódicos.
 - e) resultados de inspecciones realizadas al centro
 - f) trabajos que por sus características, requieren un permiso especial.
 - g) otra información que se considere necesaria.
7. La identificación de los factores de riesgo es aconsejable hacerla en dos etapas:

- a) Etapa Participativa: Esta es la etapa de mayor participación de los trabajadores y puede realizarse entregando en cada área a los jefes directos y trabajadores, encuestas o listas de aquellos factores de riesgo que pueden estar presentes en cualquier área o puesto de trabajo, donde el trabajador expresará sus criterios sobre aquellos factores de riesgo que lo afectan o puedan afectar. En algunos lugares de trabajo pequeños, se pueden emplear otras técnicas de recolección de información como la entrevista, discusión en grupo y otras.
 - b) Etapa Valorativa: Recogida la información, se procederá a su análisis por el personal evaluador, para determinar la percepción de los trabajadores sobre los factores de riesgo y proceder a continuación a verificar por áreas y puestos de trabajo la existencia de los mismos y la inclusión de aquellos que no hayan sido detectados o la exclusión de aquellos que han sido sobredimensionados por los trabajadores.
8. La valoración de los factores de riesgo, para determinar su magnitud, es una tarea propia de la persona que atiende la Protección, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de los jefes de área, y se debe realizar en estrecha vinculación con los trabajadores, teniendo por objetivo determinar la posibilidad de daños que pueden ocasionar dichos factores sobre los trabajadores, instalaciones y el medio ambiente.

En los casos que la evaluación adquiera un carácter complejo, se utilizarán las técnicas de medición necesarias.

9. Una vez determinada la magnitud de los riesgos y las posibilidades reales de financiamiento, se debe proceder a priorizar las medidas para minimizar las consecuencias. Esta tarea consiste en elaborar un Programa de Prevención en el cual se determinen, las medidas a ejecutar, las persona responsables y su fecha de cumplimiento.

Este documento es recomendable se analice en el Consejo de Dirección de la entidad y se avale por el Jefe máximo de la misma, oído el parecer de la organización sindical, incluyendo las medidas en los planes de las áreas correspondientes y en la política general de negocios de la entidad.

Los Programas que se elaboren deben incluir al menos los aspectos siguientes:

- a) medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo, como inversiones, remodelaciones, mantenimiento, etc.;
 - b) programa de capacitación en Protección, Seguridad e Higiene en el Trabajo de los dirigentes y trabajadores;
 - c) plan de normalización y reglamentación para la integración de las exigencias de la Protección, Seguridad e Higiene en el Trabajo a los procedimientos operacionales establecidos;
 - d) recursos financieros y organizativos necesarios a estos fines;
 - e) servicios y vigilancia de la salud de los trabajadores;
 - f) equipos de Protección Personal y de Protección contra Incendios; y
 - g) trabajo con las Comisiones de Protección e Higiene del Trabajo, el Movimiento de Áreas Protegidas.
10. Es recomendable realizar por áreas una reunión con los trabajadores donde se les informe los resultados de la Evaluación de Riesgos, las acciones acordadas y la necesidad de su participación para optimizar los resultados, así como, la inclusión del Programa de Prevención en los Convenios Colectivos de Trabajo.